Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 251 del 13 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 13 ottobre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841 089 848-184 841 737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1038.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese degli alimenti zootecnici.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. **1089.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle conserve animali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1088.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese degli alimenti zootecnici.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo 1° gennaio 1950, e relative tabelle, per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici, stipulato tra l'Associazione Nazionale tra i Produttori di Alimenti Zootecnici, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Federazione Italiana Lavoratori: al quale, in data 1° settembre 1950, ha aderito la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti:

— l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia;

— l'accordo del 9 agosto 1955, per il conglobamento e riassetto zonale per i dipendenti dell'industria degli alimenti zootecnici;

allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 25 del 12 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° gennaio 1950, relativo ai lavoratori addetti all'industria degli alimenti zootecnici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese degli alimenti zootecnici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 70. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 1° GENNAIO 1950 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI

Addì 1° gennaio 1950, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA I PRODUTTORI DI ALIMENTI ZOOTECNICI rappresentata dal suo Presidente *Conte Gerolamo Gaslini*, assistito dal *dott. Giorgio Mortari*, Segretario dell'Associazione stessa, con la partecipazione dei sigg. *avv. Renato Bertozzi, avv. Carlo Giovannini, dott. Oscar Trumpy*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal *dott Fausto Arioti*,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dai sigg. *Tommaso Caberni* e *Franca Ferri*,

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal sig. *Claudio Crucioni*,

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI, rappresentata dal sig. *Ettore Azzais*,

si è stipulato il presente contratto nazionale di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti la industria degli alimenti zootecnici e i lavoratori in esse occupati.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'operaio confermato in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza nei casi determinati dalle leggi in vigore.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro, ed il lavoro delle donne e dei fanciulli, sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali ripartite in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'articolo 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata sosta per la consumazione dei pasti.

Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro *straordinario* si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro *notturno* si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successivo alle ore 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 7).

Per lavoro *festivo* si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI.

N. 1.	— Lavoro straordinario diurno	15 %
N. 2.	— Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	25 %
N. 3.	— Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	30 %
N. 4.	— Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	0 %
N. 5.	— Lavoro eseguito nelle festività nazionali	25 %
N. 6.	— Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	20 %
N. 7.	— Lavoro straordinario notturno . . .	25 %
N. 8.	— Lavoro notturno compreso in turni . .	7 %
N. 9.	— Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle ore 22	20 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione di parte a verbale.

Nel caso in cui l'indennità di contingenza sia totalmente conglobata nella paga base, ed in tale occasione le Confederazioni non determinino i criteri relativi all'adeguamento delle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei Lavoratori si riservano di prospettare la particolare situazione della categoria in relazione alle percentuali di maggiorazione stabilite nei contratti integrativi del precedente contratto nazionale.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) San Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b)* sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, l'intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in giorno feriale.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore, e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Alla classificazione delle categorie degli operai verrà provveduto con accordo aggiuntivo al presente contratto.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1945, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1944 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale all'atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro 6 mesi, la seconda entro 9 mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dalla anzianità successiva come sopra regolata nel senso che con il 1° gennaio 1945 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1945 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità di servizio oltre il 10° anno sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che al 1° gennaio 1945 non avessero compiuto 10 anni di anzianità di servizio, tale anzianità sarà computata per il 50 per cento e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende e le competenti Organizzazioni locali dei lavoratori entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini della azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base, più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Dichiarazione a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante, addetto a trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione.

Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Esse inoltre non saranno dovute agli operai stagionali.

Art. 32.

MATERNITÀ

L'istituto è regolato da un separato accordo nazionale che varrà sino a quando non saranno emanate le norme di legge in materia.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia, o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'articolo 33 (malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 44 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'articolo 11, dà diritto all'operaio di percepire una indennità nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto: l'anzianità già maturata alla entrata in vigore del presente contratto verrà peraltro calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*), *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, si aggiungerà al numero di giorni previsto dalla regolamentazione contrattuale precedente mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di contingenza sarà compresa nel computo della indennità per l'anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1945.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese solo dopo compiuti tre mesi di anzianità. A questo fine si terrà conto di successive lavorazioni purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio, se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio: lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto, o alle altre norme di cui all'articolo 40, o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di *prima mancanza*; la *multa* nei casi di *recidiva*; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la *multa nei sei mesi precedenti*. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di dimissioni:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'articolo 43;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di grave rilevanza;

5) trafugamento o rilevazioni di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

6) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

7) negligenza o atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

8) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede o altre alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

9) concorrenza sleale;

10) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

11) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 43 e 4) dell'art. 44-*A* riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1) dell'art. 44-*B*.

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata: per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali verranno sostituiti dal presente contratto.

Art. 51.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli operai entra in vigore il 1° gennaio 1959.

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

(*ex equiparati*)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali, e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse accordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo indeterminato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte, regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni di contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

Le tabelle dei minimi di paga mensile per gli appartenenti alle categorie intermedie vengono riportate al termine della presente regolamentazione.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni . .	giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 fino a 14 anni .	giorni 16 lavorativi;
da oltre 14 e fino a 20 anni	giorni 18 lavorativi;
oltre i 20 anni	giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto alla indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica da operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° gennaio 1950 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 della allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria
per l'applicazione del presente articolo.

Ai lavoratori che al 1° gennaio 1950 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° gennaio 1950.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 per cento dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12

della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° all'8°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di II categoria o grado alla I categoria (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il limite di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)*.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

40 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerato utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1950 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice Civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

Fino a 5 anni di anzianità 50%
Oltre i 5 e fino a 10 anni 75%
Oltre i 10 anni di anzianità 100%

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della Parte IV del presente Contratto.

Art. 18.

RICHIAMO DI DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

Art. 19.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie (ex equiparati) entra in vigore dal 1° gennaio 1950.

Minimi mensili contrattuali per gli appartenenti alle categorie intermedie ai sensi dell'accordo interconfederale di tregua salariale 30 maggio 1947.

Gradi e classi di età	1ª zona	2ª zona	3ª zona	4ª zona
UOMINI				
1° *Grado*:				
maggiore 21 anni	16.850	16.170	15.610	15.200
inferiore 21 anni	13.350	12.770	12.380	12.050
2° *Grado*:				
maggiore 21 anni	12.150	11.670	11.260	10.960
fra i 19 e 21 anni	10.800	10.410	10.070	9.830
fra i 18 e 19 anni	9.050	8.750	8.500	8.260
fra i 17 e 18 anni.	8.450	8.100	7.860	7.620
inferiore a 17 anni	7.250	7.020	6.790	6.670
DONNE				
1° *Grado*:				
maggiore 21 anni	14.160	13.660	13.220	12.850
inferiore 21 anni	11.140	10.680	10.410	10.110
2° *Grado*:				
maggiore 21 anni	10.300	9.890	9.560	9.300
fra i 19 e 21 anni	9.100	8.750	8.540	8.240
fra i 18 e 19 anni	7.780	7.540	7.290	7.050
fra i 17 e 18 anni.	7.220	6.980	6.740	6.520
inferiore a 17 anni	6.170	5.970	5.770	5.630

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale dovrà essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato verrà assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui dovrà attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, sempreché questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre lo impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *Categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda e dai titolari della medesima.

2ª *Categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *Categoria*: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dallo annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti alla industria, che vengono assunti in data successiva a

quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

E' ammessa una riduzione del minimo contrattuale del 15 per cento per la durata del periodo di prova.

Dichiarazione a verbale.

La riduzione del minimo di stipendio del 15 per cento è applicabile solo nel caso di assegnazione alla 2ª categoria. Non costituisce comunque precedente e viene applicato unicamente agli effetti dell'art. 5 cui la presente dichiarazione si riferisce.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non superiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore

giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento) che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla direzione della azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'articolo 10 della presente regolamentazione e cioè di 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo e notturno da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . 25%
b) lavoro festivo (domenica, festività infrasettimanali e nazionali o giorno di riposo compensativo) 40%
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 55%
d) lavoro straordinario feriale notturno . . 40%
e) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 60%
f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 30%
g) lavoro notturno compreso in turni . . 7%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla direzione dell'azienda.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI - RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

21 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non

corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il 1° o i primi 2 bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato, in base alla nuova percentuale del 5 per cento. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° gennaio 1950.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi della azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 23

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 3 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegato, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi:
a) fino a 3 anni compiuti. . .	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti.	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi. . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o di suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabili una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità alle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale-meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni quindici di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

b) Per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i 10:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni quarantacinque di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria.

c) Per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiègati di 2ª categoria;

3) giorni quarantacinque per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto già da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1941 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, esclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1942 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza;

d) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produ-

zione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione, aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dello ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, o il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio fino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso allo art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata a, cura dell azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32 e 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

Le tabelle dei minimi di stipendio base degli impiegati vengono riportate al termine della presente regolamentazione.

Art. 41.

DECORRENZA

La presente regolamentazione per gli impiegati entra in vigore il 1° gennaio 1950.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione degli impiegati presso l'amministrazione della azienda.

Minimi mensili di stipendio base degli impiegati a decorrere dal 1° aprile 1948

CATEGORIE	1ª Zona		2ª Zona		3ª Zona		4ª Zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª Categoria	31.500	31.500	30.400	30.400	29.500	29.500	28.800	28.800
2ª Categoria								
maggiore 21 anni	21.850	18.350	21.050	17.750	20.400	17.250	19.950	16.850
inferiore 21 anni	17.300	14.450	16.600	13.900	16.200	13.600	15.800	13.250
3ª Categoria A)								
superiore 21 anni	13.750	11.650	13.250	11.200	12.800	10.900	12.450	10.550
da 19 a 21 anni	12.250	10.300	11.800	9.950	11.450	9.700	11.150	9.350
da 18 a 19 anni	10.250	8.800	9.950	8.550	9.650	8.250	9.400	8.000
da 17 a 18 anni	9.600	8.200	9.200	7.900	8.950	7.650	8.650	7.400
sotto i 17 anni	8.200	7.000	7.950	6.800	7.700	6.550	7.550	6.400
3ª Categoria B)								
superiori 21 anni	10.200	8.700	9.800	8.370	9.460	8.070	9.210	7.830
da 19 a 21 anni	9.100	7.620	8.750	7.340	8.460	7.140	8.260	6.970
da 18 a 19 anni	7.650	6.510	7.350	6.230	7.140	6.080	6.940	5.960
da 17 a 18 anni	7.100	6.080	6.800	5.770	6.600	5.620	6.400	5.530
sotto i 17 anni	6.100	5.230	5.900	5.050	5.700	4.880	5.600	4.780

ALLEGATO 1

COLLEGI ASSEGNAZIONI CATEGORIE

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DI CUI ALLA PRESENTE REGOLAMENTAZIONE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria la istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli industriali e le Organizzazioni Territoriali dei Lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio Tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio Provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, alla Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di essa verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Parte IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 2.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento, e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 3.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 4.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 5.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 6.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore il quale ne rilascierà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 7.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 8.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario della azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 9.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 10.

DURATA

Il presente contratto avrà durata fino al 31 dicembre 1950 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo contratto nazionale.

Norma transitoria

Le parti si obbligano a perfezionare mediante la sottoscrizione definitiva, il presente contratto — che viene nel frattempo siglato — non appena le Confederazioni avranno concordato le loro determinazioni in merito alla così detta « Non collaborazione ».

Fin da ora peraltro le parti si impegnano a dare applicazione in via di fatto a tutte le norme del contratto.

ALLEGATO 2

ACCORDO PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE PER I DIPENDENTI DALL'INDUSTRIA DEGLI ALIMENTI ZOOTECNICI

Addì 9 *agosto* 1955

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del *dott. Mario Rossi,* con la partecipazione dell'Associazione Nazionale tra i produttori di alimenti zootecnici, rappresentata dal *dott. Giorgio Mortari* e dal *dott. Oscar Trumpy;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale *on. Giulio Pastore* e dai Segretari Confederali *dott. Bruno Storti, dottor Paolo Cavezzali, dott. Dionigi Coppo,* assistiti dal *professore Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretario *sig. Ugo Zino;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal *dottor Italo Viglianesi* e dal *dott. Raffaele Vanni,* assistiti dal *sig. Sergio Cesare;* con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari rappresentata dal Segretario *sig. Ferruccio Bigi;*

Addì 9 *agosto* 1955,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del *dott. Mario Rossi*, con la partecipazione dell'Associazione Nazionale tra i produttori di alimenti zootecnici, rappresentata dal *dott. Giorgio Mortari* e dal *dott. Oscar Trumpy*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale *dottor Giuseppe Landi*, assistito dal *sig Enrico Bruni;* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal *sig Ernesto Russo*, assistito dai *sigg. Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano;*

ai fini della attuazione nei riguardi del settore industriale alimenti zootecnici dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e il riassetto zonale si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

In relazione alla particolare situazione contrattuale del settore per quanto attiene alla regolamentazione salariale operaia, secondo la quale il settore stesso presenta notevoli diversità di incremento merceologico a seconda delle diverse zone e provincie, e allo scopo di far conseguire ai lavoratori un miglioramento delle attuali retribuzioni (comprensive degli incrementi di cui all'art. 3 dell'accordo 12 giugno 1954) si conviene che a partire dal periodo di paga in corso alla data di stipulazione del presente accordo le aziende produttrici di alimenti zootecnici adotteranno le retribuzioni conglobate per il gruppo merceologico *A* (operai) di cui all'accordo interconfederale 12 giugno 1954.

Per gli impiegati e gli intermedi verranno adottate le tabelle di cui all'accordo 12 giugno 1954 con la decorrenza indicata nell'accordo stesso.

Art. 2.

RIPROPORZIONAMENTO DELLE ALIQUOTE

Art. 10.

IMPIEGATI

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60, verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia. tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

Art. 3.

LAVORATORI DISCONTINUI

Per i lavoratori discontinui la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20%.

Art. 4.

Il presente accordo forma parte integrante del contratto nazionale di lavoro per gli addetti alla industria degli alimenti zootecnici 1° gennaio 1950 e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Visto il contratto e gli allegati che precedono
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1089.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle conserve animali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori; farlo

Visto il contratto nazionale di lavoro 24 settembre 1959, e relative tabelle, per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria delle conserve animali, stipulato tra la Associazione fra gli Industriali delle Conserve Animali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione fra gli Industriali delle Conserve Animali, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Alimentazione, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al contratto predetto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 52 del 12 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto nazionale di lavoro 24 settembre 1959, relativo ai lavoratori delle aziende esercenti l'industria delle conserve animali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate e allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle conserve animali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 75. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DEL 24 SETTEMBRE 1959 PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ANIMALI

Addì 24 settembre 1959, in Roma, presso la Sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

tra

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ANIMALI (A.I.C.A.) rappresentata dal proprio Presidente comm. *Luigi Santambrogio* con l'intervento dei signori comm. *Levoni*, dott. *Montorsi*, comm. *Boccalatte*, professoressa *Bordon*, sig. *Coppi*, avv. *Ferrari*, dottore *Lazzarini*, comm. *Tanzini*, rag. *Tonarelli*, dott. *Zacchi*, assistiti dall'avv. *Gianni Gardi* Direttore della Associazione, dal dott. *Giacinto De Marco*, dal dott. *Bolondi* della Associazione degli Industriali di Reggio Emilia, dal dott. *Orlandini* dell'Unione Industriale Parmense, nonchè dal dott. *Giovanni Cristina* dell'Associazione Industriale Lombarda, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Rossi*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario generale sig. *Peppino D'Aglio*, dai Segretari nazionali *Vincenzo Ansanelli* e *Orfeo Mannocci* e dai signori: *Edoardo Panini* e *Carlo Tedeschi* del Comitato Esecutivo Nazionale, *Giovanni Rossi*, *Pompeo Baracchi*, *Valenzio Severi*, *Giulio Gambarelli*, *Quinto Masina*, *Nellusco Casi*, *Tito Franci*, *Azzolini*, *Claudio Bagnoli*, *Avo Bonetti*, *Silvano Contrasti*, *Ermes Malaguti*, *Nando Paradisi*, *Carlo Farina*, *Romolo Dini*, *Lorenzo Simoni*, *Mora*,

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A. - CISL) rappresentata dal Segretario generale *Ugo Zino*, dai Segretari nazionali *Giuseppe Motta* e *Ubaldo Biondi* e da *Mario Bianchi*, *Achille Pomini*, *Angelo Corbetta*, *Gino Villa*, *Carlo Besana*, *Riccardo Rigamonti*, *Remo Campani*, *William Gozzi*, *Umberto Silvestri* e *Artemio Botti*

e

UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.) rappresentata dal Segretario nazionale signor *Ferruccio Bigi*, dai signori *Vinicio Carrazzani*, *Nemore Molinari*, *Antonio Malmusi* e dal dott. *Titano Bigi*,

Addì, 24 settembre 1959, in Roma, presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana si sono incontrati

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ANIMALI (A.I.C.A.) rappresentata dal proprio Presidente comm. *Luigi Santambrogio* con l'intervento dei signori comm. *Levoni*, dott. *Montorsi*, comm. *Boccalatte*, professoressa *Bordon*, sig. *Coppi*, avv. *Ferrari*, dottore *Lazzarini*, comm. *Tanzini*, rag. *Tonarelli*, dott. *Zacchi*, assistiti dall'avv. *Gianni Gardi* Direttore della Associazione, dal dott. *Giacinto De Marco*, dal dott. *Bolondi* della Associazione degli Industriali di Reggio Emilia, dal dott. *Orlandini* dell'Unione Industriale Parmense, nonchè dal dott. *Giovanni Cristina* dell'Associazione Industriale Lombarda, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Rossi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal suo reggente sig. *Amedeo Giarrizzo* assistita dalla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) nella persona del Segretario Confederale sig. *Verledo Guidi*;

si è stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'industria delle Conserve Animali ed i lavoratori in esse occupati.

PARTE I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'articolo 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia se capo famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro la azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stessa mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;

2) la categoria assegnata e le mansioni affidate;

3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si dànno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce (1).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

degli

(1) Art. 11 - *Trasporto e sollevamento pesi.* — I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia ed a spalla:
maschi sotto ai 15 anni, kg 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, kg. 25;
femmine sotto ai 15 anni, kg. 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, kg. 15;
femmine sopra i 17 anni, kg. 20;

b) trasporti con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana:
otto volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretto su guide di ferro:
venti volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo.

Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 10.

TRATTAMENTO DEGLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923 n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o 48 settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto ore fino al limite massimo dell'orario normale di cui all'articolo 9 del Contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Qualora gli autisti dovessero compiere anche operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 3 del presente articolo.

Art. 11.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese. dovrà essere concessa non meno di un ora di sosta per la consumazione dei pasti.

Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni **n. 1**).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di sui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1)	Lavoro straordinario diurno	30%
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le ore otto	55%
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6)	Lavoro straordinario notturno	45%
7)	Lavoro a turni notturni	15%
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%
9)	Lavoro notturno festivo	45%

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, eventuali aumenti di merito, contingenza, indennità speciale).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI, FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 13;

b) le festività del:
1) 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
2) 1° maggio (Festa del Lavoro);
3) 2 giugno (Fondazione della Repubblica);
4) 4 novembre (Giorno dell'Unità Nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) S.S. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);

11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b*) e *c*) valgono le norme di legge.

d) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per la festa del S. Patrono, qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale qualora non fosse intervenuta la festività del S. Patrono.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del S. Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la intera retribuzione — indennità di contingenza compresa — per le ore lavorate come in giorni feriali, cioè senza maggiorazione di lavoro festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro, dovuta a malattia od infortunio, gravidanza o puerperio, nel giorno festivo del S. Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per la esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto (v. Parte V • Accordo aggiuntivo).

Art. 19.

APPRENDISTATO

E' apprendista colui che viene assunto in età fra i 14 ed i 18 anni per acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato attraverso il tirocinio pratico ed una preparazione teorica.

E' consentita l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad una età massima di anni 20.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso altre aziende con lavorazioni similari esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

Nel caso in cui la interruzione di cui sopra sia dovuta a chiamata alle armi per servizio militare di leva (ferme restando le norme di cui all'art. 35) la interruzione stessa sarà pari alla durata del servizio militare per obblighi di leva.

I giovani sono ammessi all'assunzione in qualità di apprendista fino alla età massima sopra indicata, salvo che non risulti applicabile il comma precedente.

La durata dell'apprendistato non può superare i tre anni.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato, può essere ammesso alla prova d'arte ed, in caso di risultato positivo, avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare, o di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto dell'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi degli articoli 16 e 17 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 sulla disciplina dell'apprendistato.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1-1-1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50% e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944.

Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità - allegato n. 1.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma del l'art. 22 del Contratto Nazionale 12-3-1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale

Le parti dànno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai avranno un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 per cento della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumento di merito, più contingenza, più indennità speciale, più eventuale indennità di mensa) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità 12 giorni;
dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità 14 giorni;
dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità 16 giorni;
oltre il 20° anno compiuto di anzianità 18 giorni.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

I giorni festivi di cui all'art. 14 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale, oppure al pagamento del relativo trattamento.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contigenza, più indennità speciale, più eventuale indennità di mensa: per gli operai retribuiti ad incentivo si fa riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore: le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio, alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto della anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata dalla L. 23 maggio 1951, n. 394.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

— mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

— mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

— mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto della liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti della indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve

porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal contratto nazionale di categoria, in vigore prima del contratto stipulato il 12 marzo 1949, mezza giornata per ogni anno di anzianità.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Agli effetti del presente articolo la retribuzione è composta del salario di fatto, dalla indennità di contingenza e da ogni altro elemento a carattere determinato e continuativo in atto alla cessazione del rapporto, oltre al rateo della gratifica natalizia.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al sucessivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1° l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (articolo 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto nell'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

a) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazione e timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

b) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti e di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale.

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e 6 dell'art. 44-*a*, riguardano la consumazione dei prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia del prodotto stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1, dell'art. 44-*b*.

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo consentano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlate ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi, aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO N. 1

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari: 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari: 125 ore	a saldo di 375 ore: 125 ore	a saldo di 375 ore: 187 ore	a saldo di 375 ore: 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 194-	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestre 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestre 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni.

La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa.

Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1 gennaio 1943	1 luglio 1953	2° Semestre 1953	1 gennaio 1942	1 gennaio 1953	1° Semestre 1953
1 marzo 1943	14 agosto 1953		1 marzo 1942	15 febbraio 1953	
1 luglio 1943	1 ottobre 1953		1 luglio 1942	1 aprile 1953	
1 ottobre 1943	15 novembre 1953		1 ottobre 1942	15 maggio 1953	
31 dicembre 1943	31 dicembre 1953		31 dicembre 1942	30 giugno 1953	

PARTE II

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE QUALIFICHE SPECIALI (EX CATEGORIE INTERMEDIE)

(ex equiparati)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro-meridionale e articoli 31, 32 e 33 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedi — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

affissione contratti; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi, passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni di contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

MINIMI DI RETRIBUZIONE MENSILE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

I minimi mensili contrattuali in vigore dal 1° settembre 1959, risultano dalle apposite tabelle allegate.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga base, eventuali aumenti di merito, contingenza, indennità speciale, eventuale indennità di mensa) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni	giorni	13	lavorativi
da oltre 5 fino a 14 anni	»	16	»
da oltre 14 fino a 20 anni	»	18	»
oltre i 20 anni	»	22	»

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto alla indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considera anche iniziato *ex novo* con la qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considera assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 per cento dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 13 della collegata regolamentazione per gli appartenenti

alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato articolo 13 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale(intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per 1° e 2° biennio di anzianità.

b) 5 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° al 10°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Il caso di passaggio dell'intermedio di II categoria o grado alla I categoria (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Disposizione transitoria.

Per gli intermedi che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 9 bienni, il nono aumento periodico verrà riconosciuto con decorrenza dal momento di entrata in vigore del contratto stesso; per detti intermedi il decimo aumento periodico — per anzianità eventualmente maturata o maturanda relativa al decimo biennio — verrà riconosciuta alla scadenza del termine di due anni, decorrente dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile, contingenza, ecc.) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile, contingenza, ecc.) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile, contingenza, ecc.) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo:

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile, contingenza, ecc.) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile, contingenza, ecc.) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui

all'articolo 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cessa qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)*.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato e non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'articolo 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza, l'indennità speciale, l'eventuale indennità di mensa, ecc.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 del Codice civile.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16.

Fino a 5 anni di anzianità . . .	50 %
Oltre i 5 e fino a 10 anni . . .	75 %
Oltre i 10 anni di anzianità . .	100 %

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della Parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni a cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, semprechè questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda e dai titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine, suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano, in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuno delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi 6 per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni *pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria* corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgano le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e per i discontinui oltre le 56 e sino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà al dipendente stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, il 50 % (cinquanta per cento) di una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento). La quota oraria verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Chiarimento a verbale.

Le parti sono d'accordo che nelle aziende conserviere a lavorazione promiscua non si dà luogo a cumulo di periodi stagionali e la deroga di cui all'art. 10, comma 6°, si applica solo al periodo di maggior durata previsto dalla tabella di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè otto ore giornaliere o quarantotto settimanali e di 10 giornaliere o sessanta settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve, le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . 40 %

b) lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo). . . . . . . 65 %

c) lavoro straordinario festivo (oltre le otto ore) . . . . 90 %

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . 65 %

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . . . . 65 %

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 50 %

g) lavoro straordinario feriale notturno . 65 %

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le otto ore) . . . . 100 %

i) lavoro a turni notturni . . . 12 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento) più la contingenza, più l'indennità speciale.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI
RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione di turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

— 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

— 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 11 a 20 anni;

— 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodi, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il 1° o i primi 2 bienni di azienda, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato, in base alla nuova percentuale del 5 %. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° dicembre 1948.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Disposizione transitoria.

Per gli impiegati che al momento della entrata in vigore del presente contratto avessero già maturata una anzianità (utile agli effetti delle disposizioni dell'articolo di cui sopra) superiore a 11 bienni, l'undicesimo aumento verrà riconosciuto con decorrenza dal momento di entrata in vigore del contratto stesso; per detti impiegati il dodicesimo aumento periodico — per l'anzianità già maturata o maturanda relativa al dodicesimo biennio — verrà riconosciuto alla scadenza del termine di due anni decorrente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che su richiesta della azienda, usa la propria bicicletta per servizi della azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 % della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 del l'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiuto in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia, e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a ½ mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione di 1/1 retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di 1/2 retribuzione mensile per altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti	4 ½	1 ½	3
b) da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e la azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o di suoi familiari, valgano le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di lèva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tener un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il *contratto* d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno esser punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dello stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale-meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile di fatto non subirà riduzione.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per i casi di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) gioni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi 4 per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi l'obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento, di cui all'art. 32, in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'articolo 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile di fatto per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 la indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile di fatto, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile di fatto, per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione, aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque, a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quando l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza. (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza dell'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini, o il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31 sostituisce ed assorbe, tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32 e 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio base degli impiegati, con decorrenza 1° settembre 1959 sono stabiliti come dalle Tabelle allegate.

ALLEGATO N. 2

Accordo per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati della industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia.

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto da Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio Tecnico Provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio Provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore il giorno stesso della sua stipulazione.

PARTE IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempreché anche questi offrano abbonamenti di tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 % della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole e non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

La procedura conciliativa di cui al presente articolo deve essere seguita anche per le controversie relative all'interpretazione e alla applicazione delle norme di cui all'art. 5 dell'accordo aggiuntivo (cottimo).

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE

Le parti, tenute presenti le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale oraria nelle seguenti misure:

OPERAI

Uomini:

Specializzati (sup. 20 anni)	L.	21,95
Qualificati (sup. 20 anni)	»	19,75
Manovali spec. (sup. 20 anni)	»	18,75
Manovali comuni (sup. 20 anni)	»	17,50
Manovali spec. (dai 18 ai 20 anni)	»	17,40
Manovali comuni (dai 18 ai 20 anni)	»	16,10
Manovali spec. (dai 16 ai 18 anni)	»	13,50
Manovali comuni (dai 16 ai 18 anni)	»	12,50
Manovali comuni (inf. ai 16 anni)	»	8,65

Donne:

1ª Categoria (sup. ai 18 anni)	L.	17,90
2ª Categoria (sup. ai 18 anni)	»	16,95
3ª categoria (sup. ai 18 anni)	»	16 —
3ª categoria (dai 16 ai 18 anni)	»	11,90
3ª Categoria (inf. ai 16 anni)	»	8,65

EQUIPARATI

Uomini:

1° Grado (sup. ai 21 anni)	L.	30,70
2° Grado (sup. ai 21 anni)	»	22,75

Donne:

1° Grado (sup. ai 21 anni)	L.	28,50
2° Grado (sup. ai 21 anni)	»	20,35

IMPIEGATI

Uomini:

1ª Categoria (sup. ai 21 anni)	L.	43,60
2ª » (sup. ai 21 anni)	»	32,85
2ª » (inf. ai 21 anni)	»	28,50
3ª » A (sup. ai 21 anni)	»	24,45
3ª Categoria B (sup. ai 21 anni)	L.	20,70
3ª » A (dai 19 ai 21 anni)	»	23,15
3ª » A (dai 18 ai 19 anni)	»	20,55
3ª » A (dai 17 ai 18 anni)	»	17,65
3ª » A (inf. ai 17 anni)	»	16,30
3ª » B (dai 19 ai 21 anni)	»	19,80
3ª » B (dai 18 ai 19 anni)	»	17,75
3ª » B (dai 17 ai 18 anni)	»	15 —
3ª » B (inf. ai 17 anni)	»	14,10

Donne:

1ª Categoria (sup. ai 21 anni)	L.	43,60
2ª » (sup. ai 21 anni)	»	32 —
2ª » (inf. ai 21 anni)	»	27,90
3ª » A (sup. ai 21 anni)	»	24,15
3ª » B (sup. ai 21 anni)	»	20,40
3ª » A (dai 19 ai 21 anni)	»	22,70
3ª » A (dai 18 ai 19 anni)	»	18,80
3ª » A (dai 17 ai 18 anni)	»	17,35
3ª » A (inf. ai 17 anni)	»	16 —
3ª » B (dai 19 ai 21 anni)	»	19,35
3ª » B (dai 18 ai 19 anni)	»	16,10
3ª » B (dai 17 ai 18 anni)	»	14,70
3ª » B (inf. ai 17 anni)	»	13,60

Tale indennità speciale oraria verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e, pertanto, verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa e custodia, le quote orarie di indennità speciale afferenti alla prestazione della 9ª e 10ª ora verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Art. 12.

DURATA E DECORRENZA

Il presente Contratto avrà la durata di due anni.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

Chiarimento a verbale.

Il presente accordo decorre dal 1° settembre 1959 e avrà durata fino al 30 settembre 1961.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLE CONSERVE ANIMALI

Art. 1.

QUALIFICHE OPERAIE

Uomini.

Specializzati: Sono coloro i quali compiono lavori di particolare rilievo, delicatezza ed importanza, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

In via esemplificativa rientrano nella categoria i seguenti operai:

— legatore provetto di salame crespone da Kg. 2 ½ ed oltre e di salame gigante;

— scuoiatore - spaccatore - sezionatore - spolpatore provetto (bovini);

— spaccatore - apritore - sezionatore provetto (suini);

— sezionatore - refilatore provetto di prosciutto tipo Parma;
— salatore provetto di prosciutti crudi, cotti e coppe;
— insaccatore provetto di salame crudo, crespone e gigante;
— conduttore delle autoclavi per la lavorazione di grassi e scatolame (con una pressione di almeno due e mezzo atmosfere);
— trippaio rifinitore provetto.

Annotazione transitoria.

Per quanto riguarda le voci « stufatore provetto di mortadella », e « stagionatore provetto », le parti, mantenendo ferme le rispettive posizioni, decidono di riprendere l'esame nella prossima sessione di trattative.

Qualificati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

In via esemplificativa rientrano nella categoria i seguenti operai:
— insaccatore di salumi da cuocere, mortadella, ecc.:
— disossatore - spolpatore;
— scuoiatore;
— mondatore di carni;
— legatore di salame crespone inferiore ai Kg. 2 ½, degli altri tipi di salame crudo, salumi da cuocere, mortadella, ecc.;
— addetto alla conduzione delle macchine tritacarne;
— addetto alla conduzione delle macchine impastatrici;
— salatore di budella;
— salatore di lardi e pancette;
— cuocitori di carni (scatolifici);
— conduttore di autoclavi per la lavorazione di grassi e scatolame (con una pressione inferiore alle 2 ½ atmosfere);
— colatori di grassi e seghi;
— trippaio rifinitore.

Manovali specializzati: Sono coloro i quali, non avendo specifiche capacità tecniche, sono assegnati a mansioni che non rientrano fra quelle previste per le superiori categorie e per le quali occorre una certa attitudine.

In via esemplificativa rientrano nella categoria i seguenti operai:

— addetti alle celle frigorifere;
— addetti ai lavori pesanti;
— addetti ai lavori di imballaggio.

Manovali comuni: Sono quegli operai non contemplati nelle precedenti categorie, in quanto compiono lavori di semplice manovalanza.

Donne.

1ª *Categoria* (specializzate) — Appartengono alla categoria le seguenti operaie:
— legatrici provette di salame crespone da Kg. 2 ½ ed oltre e di salame gigante;
— pelatrici - cucitrici - calibratrici provette di budella:
— mondatrici provette di carni;
— aggraffatrici provette con macchine a mano;
— pesatrici provette del prodotto prima della aggraffatura delle scatole.

2ª *Categoria* (qualificate) — Appartengono alla categoria le seguenti operaie:
— confezionatrici di cestini, casse e scatole;
— pelatrici;
— mondatrici di carni;
— scarnificatrici di ossa;
— ripulitrici, sgrassatrici di budella e trippa;
— aggraffatrici con macchine automatiche;
— pesatrici;
— riempitrici di scatole;
— addette alla lavanderia;
— legatrici di salame crespone inferiore ai Kg. 2 ½, degli altri tipi di salame crudo, salumi da cuocere, mortadella, ecc.

3ª *Categoria* (comuni) — Appartengono alla categoria le seguenti operaie:
— etichettatrici;
— nastratrici;
— addette ai lavori di pulizia e di manovalanza.

AUSILIARI: Sono considerati ausiliari i seguenti operai:

Specializzati:

— meccanico provetto;
— muratore provetto;
— falegname provetto;
— meccanico - frigorista provetto;
— conduttore di caldaie a vapore con patente di 2° grado;
— autista - meccanico con patente di 3° grado;
— elettricista provetto;
— saldatore autogeno;
— infermiere patentato.

Qualificati:

— meccanico;
— muratore;
— falegname;
— meccanico - frigorista;
— conduttore di caldaie a vapore con patente inferiore al 2° grado;
— autista;
— elettricista.

Si chiarisce che, con l'interposizione dei trattini fra le mansioni specificate nelle esemplificazioni delle varie categorie operaie di cui al presente articolo, si è inteso stabilire che hanno titolo ad essere riconosciuti specializzati o qualificati soltanto quegli operai che, in via continuativa, anche se alternativamente, svolgono tutte le mansioni unite dai trattini stessi.

Art. 2.

INDUMENTI DI LAVORO

Per i lavori che dovranno essere effettuati nelle celle frigorifere, le aziende terranno in dotazione per uso dei lavoratori, giubbotti imbottiti o maglioni, copricapo e guanti.

Agli operai stessi verranno forniti annualmente:

— due paia di calze di lana.

Ai lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in luoghi particolarmente bagnati (mattatoio e sventramento - lavanderia - budelleria - tripperia - cottura prosciutti) verranno forniti in uso:

— un paio di zoccoli di legno o di zoccoli con stivaletto;

— un grembiule impermeabile.

Le aziende forniranno annualmente in uso, agli operai, un camiciotto o una tuta, e alle operaie una vestaglia.

Agli operai addetti allo spolpo verrà fornito in uso un grembiule di cuoio.

Art. 3.

INDENNITÀ DISAGIO FREDDO E LAVORI IN AMBIENTI BAGNATI INDENNITÀ DISAGIO CALDO

Ai lavoratori che prestano la loro attività in celle frigorifere sarà corrisposta una speciale indennità denominata « disagio freddo » nella misura di:

— orarie L. 14 da 5 gradi sotto zero a 5 gradi sopra zero;

orarie L. 18 da 5 gradi sotto zero in poi.

Tale indennità sarà corrisposta limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato nelle celle frigorifere, non calcolando i periodi di tempo inferiore a 10 minuti consecutivi.

Agli effetti del computo delle indennità in questione i singoli periodi di tempo trascorsi nelle celle saranno sommati, semprechè ogni singolo periodo non sia inferiore a 10 minuti consecutivi come sopra detto.

Le frazioni superiori alla mezz'ora, risultanti da detta somma saranno arrotondate ad ora.

Ai lavoratori adibiti a mansioni in luoghi particolarmente bagnati (mattazione e sventramento budelleria, lavanderia, tripperia, cottura prosciutti) e limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in detti luoghi, sarà corrisposta una indennità speciale di L. 6 orarie.

Ai lavoratori addetti alle stufe sarà corrisposta una indennità di disagio caldo nella misura di L. 10 orarie.

Le indennità speciali di cui al presente articolo, non saranno considerate nel computo della maggiorazione per eventuale lavoro straordinario nè saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale.

Art. 4.

CORRESPONSIONE GENERI IN NATURA

Le aziende corrisponderanno settimanalmente a tutti i lavoratori, in relazione alla effettiva prestazione, per il loro consumo familiare, generi in natura nella seguente misura ed a prezzo di listino con lo sconto del 40 per cento:

— 1 kg. di polpa bovina o suina;

— ½ kg. di grassi (lardo, sugna, strutto);

in quanto disponibili, con facoltà di sostituzione, da parte delle aziende, con altro di equivalente valore.

Art. 5.

COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria delle conserve animali non si effettua di regola lavoro a cottimo, concordano comunque, per il caso in cui la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale in materia, il cui testo viene riportato in allegato.

La percentuale prevista dal detto accordo viene riproporzionata al 10 % (dieci per cento) della paga base contrattuale.

Art. 6.

DECORRENZA

Il presente accordo, aggiuntivo al contratto nazionale normativo per i lavoratori delle aziende esercenti l'industria delle conserve animali, ha decorrenza dal 1° settembre 1959.

* * *

ALLEGATO N. 3

Concordato interconfederale del 6 dicembre 1945 - Cottimo

«Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

« Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 per cento oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

« Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

« Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodo normali di paga di cui al comma 2° ed al lavoratore verranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla propria paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

« Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo ».

TABELLA 1 a)

IMPIEGATI — UOMINI

Stipendio minimo mensile ai sensi dell'Accordo sul conglob del 12 giugno 1954 e del Contr. Naz di Lavoro rinnovato il 24 settembre 1959 (decorrenza 1° settembre 1959)

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	82.250	61.950	53.750	46.150	44.350	42.600	39.150	33.700	31.250	25.800	39.150	37.400	36.300	34.000	28.700	27.000	21 600
Torino	80 450	60 600	52 650	45.150	43 400	41.700	38 300	33.[illegible]	30 550	25 200	38 300	36 600	35.450	33.250	28.100	26.450	21 100
Genova (a)	79.700	60.100	52.100	44.750	42.950	41.250	37.900	32.750	30.250	25.000	37.900	36.250	35.200	32.950	27.850	26.200	20 900
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	79.300	59.800	51.900	44.550	42.750	41.100	37.700	32.550	30.150	24.900	37.700	36.050	35.050	32.850	27.750	26.100	20 850
Situazione extra:																	
Varese	80.200	60.500	52.500	45.000	43.300	41.600	38.250	32.900	30.450	25.150	38.250	36.500	35.400	33.200	28.000	26.400	21 100
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	76.450	57.600	50.000	42.900	41.250	39.550	36.400	31.350	29.100	23.950	36.400	34.800	33.750	31.650	26.750	25.150	20 150
Situazione extra:																	
Crema	81.450	61.400	53.250	45.750	43.950	42.200	38.700	33.400	30 950	25.550	38.700	37.050	35.950	33.600	28.500	26.850	21 350
Sondrio	78 850	59.400	51.600	44.300	42.550	40.850	37.500	32.350	30 000	24 700	37 500	35.850	34.8 0	32.650	27.600	25 950	20 650
Trieste	77 050	58 100	50 350	43.250	41.000	40 000	36.650	31.650	29.300	24.150	36 650	35.050	34.000	31.850	26 900	25.400	20 250
Verbania	77.850	58.600	50.900	44.100	41.950	40.300	37.050	31.900	29.600	24.400	37.050	35.350	34.350	32.100	27.200	25.600	20 450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.000	56.550	49.100	42.150	40.450	38.850	35.700	30.800	28.550	23.600	35.700	34.100	33.100	31.050	26.200	24.700	19 650
Situazione extra:																	
Biella	80.200	60.500	52.500	45.000	43.300	41.600	38.250	32.900	30.450	25.150	38.250	36.500	35.400	33.200	28.050	26.400	21 100
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.100	55.650	48.250	41.450	39.850	38.300	35.150	30.250	28.050	23.100	35.100	33.500	32.550	30.400	25.800	24.300	19 350
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	73.200	54.750	47.500	40.450	38.850	37.350	34.350	29.600	27.450	22.650	34.250	32.800	31.800	29.800	25.150	23.750	18 900
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	71.750	53.850	46.700	40.000	38.400	36.900	33.850	29.200	27.000	22.350	33.750	32.200	31.300	29.350	24.750	23.350	18 560
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	71.300	53.200	46.150	39.150	37.600	36.100	33.200	28.600	26.500	21.900	33.100	31.650	30.700	28.750	24.350	22.900	18 250
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	69.800	52.050	45.250	38.350	36.850	35.350	32.450	27.950	25.950	21.400	32.400	31.000	30.050	28.100	23.800	22.450	17 850
Situazione extra:																	
Valdarno	72.250	53.900	46.750	39.600	38.100	36.600	33.600	28.950	26.850	22.200	33.500	32.000	31.100	29.150	24.600	23.200	18 500
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	67.350	50.150	43.550	36.650	35.200	33.800	31.100	26.750	24.800	20.500	31.050	29.650	28.750	26.950	22.800	21.450	17 150
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	67.800	50.650	43.900	36.950	35.450	34.100	31.300	26.950	25.000	20.650	31.250	29.900	29.000	27.150	22.950	21.650	17 250
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	66.650	49.200	42.650	35.700	34.250	32.950	30.250	26.050	24.150	20.050	30.050	28.700	27.850	26.100	22.050	20.800	16 550
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.050	47.900	41.650	34.800	33.450	32.100	29.550	25.450	23.600	19.450	29.150	27.800	26.950	25.300	21.350	20.200	16 050
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.050	45.850	39.350	33.200	31.900	30.600	28.100	24.300	22.500	18.550	27.700	26.450	25.650	24.000	20.350	19.200	15 300

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contigenza vigente nella provincia.

TABELLA 1 b)

IMPIEGATI — DONNE

Stipendio minimo mensile ai sensi dell'Accordo sul conglob del 12 giugno 1954 e de[illegible] Contr. Na[illegible] di Lavoro rinnovato il 24 settembre 1959 (decorrenza 1° settembre 1959)

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	82.250	53.300	45.950	39.650	37.450	33.700	31.200	28.050	26.650	23.900	33.700	32.150	30.150	26.650	24.300	23.000	20.250
Torino	80.450	52.100	44.550	38.800	36.650	33.000	30.450	28.000	26.050	23.300	32.950	31.500	29.500	26.050	23.750	22.550	19.700
Genova (a)	79.700	51.700	44.450	38.500	36.250	32.750	30.200	27.800	25.850	23.000	32.700	31.200	29.250	25.850	23.600	22.350	19.550
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	79.300	51.450	44.300	38.350	36.100	32.550	30.100	27.650	25.750	22.900	32.450	31.050	29.150	25.750	23.450	22.250	19.500
Situazione extra:																	
Varese	80.200	51.950	44.750	38.700	36.550	32.900	30.850	27.950	26.000	23.200	32.900	31.350	29.400	26.000	23.700	22.500	19.650
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	76.450	49.550	42.650	36.950	34.900	31.350	29.000	26.650	24.750	22.150	31.300	29.950	28.000	24.750	22.600	21.400	18.750
Situazioni extra:																	
Crema	81.450	52.800	45.450	39.300	37.100	33.400	30.900	28.350	26.350	23.600	33.350	31.850	29.900	26.350	24.000	22.800	20.050
Sondrio	78.850	51.100	44.000	38.100	35.950	32.350	29.850	27.600	25.550	22.800	32.250	30.900	28.850	25.550	23.300	22.150	19.400
Trieste	77.050	49.950	42.900	37.200	35.100	31.650	29.250	26.850	24.950	22.300	31.000	30.150	28.250	24.950	22.750	21.600	18.900
Verbania	77.850	50.350	43.400	37.550	35.400	31.900	29.550	27.050	25.150	22.500	31.850	30.400	28.550	25.150	22.950	21.850	19.150
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.000	48.600	41.350	36.250	34.150	30.500	28.450	26.100	24.350	21.750	30.800	29.350	27.550	24.350	22.200	21 000	18 450
Situazione extra:																	
Biella	80.200	52.000	44.750	38.750	36.550	32.900	30.400	27.950	26.000	23.200	32.900	31.350	29.400	26.000	23.700	22 500	19 650
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.100	47.850	41.150	35.650	33.600	30.250	28.000	25.750	23.900	21.350	30.200	28.800	27.000	23.850	21.800	20 650	18 150
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	73.200	47.000	40.450	34.800	32.850	29.600	27.300	25.100	23.350	20.850	29.550	28.200	26.400	23.350	21.300	20 250	17 700
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	71.750	46.300	39.850	34.400	32.400	29.200	26.950	24.750	23.000	20.550	29.100	27.800	26.000	22.950	20.950	19 950	17 550
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	71.300	45.800	39.350	33.700	31.800	28.600	26.450	24.300	22.600	20.200	28.500	27.200	25.550	22.550	20.550	19 500	17 100
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	69.800	44.800	38.550	33.000	31.100	27.950	25.900	23.800	22.150	19.700	27.900	26.650	24.950	22.050	20.200	19 150	16 750
Situazione extra:																	
Valdarno	72.250	46.350	39.900	34.100	32.150	28.650	25.800	24.600	22.850	20.450	28.850	27.550	25.850	22.800	19.750	19 700	17 300
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	67.350	43.200	37.100	31.600	29.750	26.750	24.750	22.750	21.150	18.850	26.700	25.550	23.900	21.150	19.300	18 350	16 050
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	67.800	43.500	37.400	31.800	30.000	26.950	24.050	22.900	21.300	19.050	26.900	25.750	24.100	21.250	19.400	18 450	16 150
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	66.650	42.350	36.400	30.700	28.950	26.350	24.100	22.200	20.600	18.400	25.900	24.700	23.100	20.450	18.650	17 700	15 500
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.050	41.200	35.450	29.950	28.250	25.450	23.550	21.600	20.150	17.950	25.050	23.900	22.450	19.750	18.050	17 150	15 100
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.050	39.400	33.900	28.550	26.900	[illegible]	22.450	20.600	19.200	17.100	23.800	22.750	21.300	18.800	17.200	16 350	14 300

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

TABELLA 2

CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile ai sensi dell'Accordo sul conglobamento del 12 giugno 1954 e del Contr. Naz. di Lavoro rinnovato il 24 settembre 1959 (decorrenza 1° settembre 1959)

ZONE	UOMINI 1ª Categoria Superiore 21 anni	UOMINI 1ª Categoria Inferiore 21 anni	UOMINI 2ª Categoria Superiore 21 anni	UOMINI 2ª Categoria 20-21 anni	UOMINI 2ª Categoria 19-20 anni	UOMINI 2ª Categoria 18-19 anni	DONNE 1ª Categoria Superiore 21 anni	DONNE 1ª Categoria Inferiore 21 anni	DONNE 2ª Categoria Superiore 21 anni	DONNE 2ª Categoria 20-21 anni	DONNE 2ª Categoria 19-20 anni	DONNE 2ª Categoria 18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	60.150	53.200	45.750	43.400	42.200	39.100	51.750	44.850	39.350	37.350	33.300	31.050
Torino	58.800	51.950	44.750	42.450	41.250	38.250	50.650	43.850	38.500	36.550	32.650	30.300
Genova (a)	58.300	51.550	44.350	42.000	40.900	37.800	50.000	43.500	38.200	36.200	32.250	30.050
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	58.050	51.250	44.100	41.850	40.700	37.650	49.900	43.300	38.000	36.000	32.100	29.950
Situazione extra:												
Varese	58.650	51.850	44.600	42.350	41.150	38.100	50.400	43.750	38.400	36.400	32.450	30.250
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	55.900	49.450	42.550	40.350	39.250	36.350	48.100	41.750	36.600	34.750	31.000	28.800
Situazione extra:												
Crema	59.500	52.700	45.300	42.900	41.800	38.650	51.200	44.400	39.000	36.950	33.000	30.700
Sondrio	57.600	51.000	43.850	41.600	40.450	37.450	49.600	42.950	37.700	35.800	31.950	29.750
Trieste	56.350	49.850	42.800	40.650	39.500	36.600	48.450	42.000	36.900	35.000	31.200	29.100
Verbania	56.900	50.250	43.250	41.050	39.900	36.950	48.950	42.450	37.200	35.300	31.500	29.350
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	54.900	48.500	41.750	39.500	38.500	35.650	47.150	40.900	35.900	34.050	30.350	28.300
Situazione extra:												
Biella	58.650	51.850	44.600	42.350	41.150	38.200	50.400	43.750	38.400	36.400	32.450	30.250
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	53.850	47.600	40.900	38.750	37.700	35.000	46.300	40.200	35.200	33.400	29.800	27.750
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	52.200	46.150	39.650	37.650	36.650	33.900	44.900	39.000	34.150	32.400	28.950	26.900
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	51.700	45.750	39.300	37.300	36.300	33.550	44.450	38.600	33.800	32.050	28.650	26.700
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	50.400	44.600	38.450	36.400	35.400	32.850	43.450	37.650	33.050	31.350	27.950	26.050
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	50.500	43.700	37.600	35.650	34.750	32.100	42.550	36.900	32.350	30.700	27.450	25.550
Situazione extra:												
Valdarno	51.100	45.250	38.850	36.950	35.900	33.250	44.000	38.200	33.450	31.800	28.350	26.400
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	48.300	42.700	36.250	34.400	33.450	31.000	41.600	36.050	31.200	29.600	26.400	24.600
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	48.650	43.000	36.550	34.600	33.700	31.200	41.850	36.300	31.400	29.800	26.650	24.750
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	46.850	41.450	35.050	33.250	32.350	29.950	40.350	35.000	30.150	28.600	25.550	23.800
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	45.500	40.250	33.800	32.050	31.200	28.850	39.150	33.900	29.150	27.650	24.650	22.900
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	43.050	38.100	32.000	30.300	29.550	27.450	37.050	32.100	27.600	26.100	23.350	21.750

(a) Cifre comprensive dell'ex quota della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 *a*)

OPERAI — UOMINI

Paga minima oraria ai sensi dell'Accordo sul conglobamento del 12 giugno 1954 e dei Contr. Naz. di Lavoro rinnovato il 24 settembre 1959 (decorrenza 1° settembre 1959)

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0																
Milano	208,85	202,50	179,30	187,10	[illegible]	159,45	132,00	176,75	165,00	130,30	102,55	166,10	155,10	122,70	85,50
Torino	203,85	198,05	175,35	183,05	[illegible]	156 —	129,10	172,90	161,35	127,40	100,35	162,50	151,75	120,05	83,60
Genova (*a*)	202,05	196,30	173,85	181,40	[illegible]	154,60	127,05	171,40	159,95	126,25	99,45	161,10	150,45	118,95	82,90
ZONA I:																
Como, Firenze, Roma	201,10	195,50	173,05	180,55	[illegible]	153,90	127,40	170,65	159,25	125,65	99 —	160,30	149,70	118,45	82,50
Situazione extra:																
Varese	203,30	197,60	174,90	182,55	[illegible]	155,70	128,80	172,50	161 —	127,05	100,10	162,10	151,35	119,70	83,45
ZONA II																
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	193,85	188,40	166,80	174,05	[illegible]	[illegible]	122,75	164,45	153,45	121,20	95,40	154,55	144,30	114,15	79,50
Situazione extra:																
Crema	206,35	200,50	177,55	185,25	[illegible]	157,95	130,70	175,05	163,35	128,95	101,55	164,50	153,65	121,50	84,65
Sondrio	199,90	194,20	171,95	179,45	174,15	152,95	126,60	169,55	158,25	124,90	98,35	159,35	148,80	117,75	82 —
Trieste	195,40	189,80	168,10	175,35	170,20	149,50	123,70	165,60	154,60	122,05	96,15	155,75	145,40	115 —	80,15
Verbania	197,20	191,65	169,60	177 —	171,90	150,90	124,90	167,30	156,10	123,25	97,05	157,15	146,80	116,15	80,85
ZONA III:																
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	190,25	184,90	163,65	170,80	[illegible]	145,55	120,50	161,35	150,55	118,85	93,60	151,65	141,65	112 —	78,10
Situazione extra:																
Biella	203,35	197,65	174,95	182,60	177,30	155,70	128,85	172,55	161,05	127,15	100,10	162,15	151,40	119,80	83,45
ZONA IV:																
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	187,45	182,20	161,30	167,90	163 —	143 20	118,55	158,55	147,90	116,85	92 —	148,75	138,90	109,85	76,60
ZONA V:																
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	183,45	178,25	157,85	163,75	158,95	139 60	115,50	154,25	143,85	113,65	89,55	144,40	134,85	106,65	74,35
ZONA VI:																
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	181,60	176,50	156,25	162,15	157,35	138 20	114,40	152,70	142,45	112,50	88,55	143 —	133,55	105,60	73,60
ZONA VII:																
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	177,55	172,50	152,75	158,45	153,75	135 05	111,75	149,10	139,10	109,80	86,50	139,25	130 —	102,85	71,70
ZONA VIII:																
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	173,90	168,95	149,55	155,15	150,55	132 25	109,50	145,95	136,20	107,50	84,70	136,30	127,30	100,70	70,15
Situazione extra:																
Valdarno	179,85	174,75	154,70	160,45	[illegible]	136 80	113,20	151,10	141,05	111,30	87,65	141,05	131,70	104,15	72,05
ZONA IX:																
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	167,65	162,90	144,25	148,25	[illegible]	126 30	104,55	139,30	129,90	102,55	80,80	129,90	121,40	96 —	66,90
Situazione extra:																
Ascoli Piceno	168,95	164,15	145,35	149,30	[illegible]	127,25	105,40	140,30	130,95	103,40	81,40	130,95	122,25	96,75	67,50
ZONA X:																
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	162,15	157,60	139,50	143,50	[illegible]	122,30	101,25	134,40	125,45	99 —	78,05	124,70	116,45	92,15	64,30
ZONA XI:																
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	156,55	152,10	134,70	133,45	[illegible]	118,05	97,65	129,70	121,05	95,55	75,25	120,40	112,45	89 —	62,05
ZONA XII:																
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	148,30	144,10	127,60	131,15	[illegible]	111,75	92,00	122,80	114,65	90,50	71,25	114,05	106,50	84,25	58,75

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 b)

OPERAI — DONNE

Paga minima oraria ai sensi dell'Accordo sul conglobamento del 12 giugno 1954 e del Contr Naz di Lavoro rinnovato il 24 settembre 1959 (decorrenza 1° settembre 1959)

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	156,05	130,70	123,10	108,90	147,65	123,75	109,75	95,40	138,55	116,65	104,15	83,40
Torino	152,65	127,80	120,40	106,50	144,40	121,05	107,35	93,30	135,55	114,10	101,80	81,55
Genova (a)	151,30	126,65	119,30	105,60	143,15	119,95	106,40	92,50	134,85	113,10	100,95	80,80
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	150,60	126,10	118,80	105,10	142,50	119,45	105,85	92,05	133,70	112,60	100,50	80,45
Situazione extra:												
Varese	152,25	127,45	120,15	106,25	144,10	120,70	107,05	93,05	135,20	113,80	101,60	81,35
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	145,15	121,50	114,45	101,25	137,25	115,05	102,10	88,75	128,85	108,45	96,85	77,50
Situazione extra:												
Crema	154,55	129,40	121,95	107,85	146,20	122,50	108,70	94,50	137,20	115,50	103,10	82,55
Sondrio	149,65	125,35	118,05	104,45	141,60	118,65	105,30	91,50	132,90	111,90	99,90	80 —
Trieste	146,20	122,40	115,30	102,10	138,35	116 —	102,80	89,40	129,80	109,30	97,50	78,15
Verbania	147,65	123,60	116,40	103,05	139,65	117,05	103,80	90,20	131,10	110,40	98,45	78,90
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	142,40	119,25	112,30	99,30	134,70	112,90	100,10	87,05	126,40	106,45	95 —	76 —
Situazione extra:												
Biella	152,25	127,55	120,15	106,30	144,15	120,70	107,10	93,10	135,25	113,85	101,60	81,35
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	140,05	117,20	110,50	97,65	132,40	110,90	98,35	85,55	124 —	104,40	93,15	74,55
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	136,45	114,25	107,70	95,20	128,75	107,90	95,65	83,15	120,35	101,30	90,45	72,35
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	135,10	113,15	106,55	94,30	127,40	106,80	94,75	82,35	119,10	100,35	89,55	71,70
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	132,05	110,55	104,15	92,10	124,40	104,25	92,50	80,35	116,05	97,60	87,15	69,80
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	129,30	108,15	102 —	90,15	121,80	102,10	90,50	78,65	113,60	95,55	85,35	68,35
Situazione extra:												
Valdarno	133,70	111,95	105,50	93,30	126,10	105,70	93,75	81,45	117,45	98,90	88,30	70,65
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	123,35	103,30	97,30	86,05	116,20	97,35	86,35	75,05	108,15	91,05	81,30	65,05
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	124,35	104,10	98,10	86,70	117,05	98,15	87,05	75,60	109,05	91,75	81,90	65,65
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	119,45	100 —	94,20	83,40	112,05	93,95	83,35	72,40	103,85	87,45	78,10	62,50
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	115,25	96,50	90,90	80,45	108,10	90,70	80,35	69,90	100,20	84,35	75,25	60,30
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	109,05	91,35	86 —	76,15	102,40	85,80	76,05	66,10	94,85	79,90	71,25	57,05

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza nella Provincia.

QUALIFICHE DISCONTINUI		ZONA 0 Milano	ZONA 0 Torino	ZONA 0 Genova	ZONA I Como, Firenze, Roma	ZONA I Varese	ZONA II Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa C., Novara, Pavia, Pisa	ZONA II Crema	ZONA II Sondrio	ZONA II Trieste	ZONA II Verbania
UOMINI: *Raggruppamento* « A »:											
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:											
Superiore ai 20 anni	per 8 ore	1.496,50	1.464,50	1.452 —	1.445,50	1.461,50	1.393 —	1.483 —	1.436 —	1.403,50	1.417 —
	per 9 ore	1.600 —	1.546,50	1.550 —	1.546,50	1.564 —	1.492,50	1.582 —	1.537,50	1.500 —	1.517,50
	per 10 ore	1.703,50	1.665 —	1.649,50	1.648,50	1.667 —	1.592 —	1.682 —	1.638 —	1.597 —	1.617 —
Dal 18 ai 20 anni	per 8 ore	1.452,50	1.421 —	1.409 —	1.402 —	1.417,50	1.351,50	1.438 —	1.394 —	1.362 —	1.375 —
	per 9 ore	1.552,50	1.518,50	1.501,50	1.501 —	1.517,50	1.448,50	1.535,50	1.492 —	1.455 —	1.472 —
	per 10 ore	1.652,50	1.615 —	1.600 —	1.599,50	1.617 —	1.544,50	1.632 —	1.589,50	1.549 —	1.569,50
Dal 16 al 18 anni	per 8 ore	1.276,50	1.248,50	1.237 —	1.232 —	1.246 —	1.187,50	1.264,50	1.224 —	1.196,50	1.207 —
	per 9 ore	1.363,50	1.333,50	1.321,50	1.319 —	1.333,50	1.272 —	1.348,50	1.310 —	1.278,50	1.293,50
	per 10 ore	1.452 —	1.419 —	1.405 —	1.404,50	1.421 —	1.357,50	1.434 —	1.395,50	1.361 —	1.378,50
Inferiori al 16 anni	per 8 ore	1.056,50	1.033,50	1.024 —	1.020 —	1.031,50	982,50	1.016,50	1.013,50	990 —	1.000 —
	per 9 ore	1.129 —	1.104,50	1.094,50	1.091	1.104 —	1.059,50	1.116 —	1.084,50	1.058 —	1.070,50
	per 10 ore	1.202 —	1.175 —	1.163,50	1.163 —	1.177 —	1.123 —	1.180 —	1.155 —	1.126,50	1.141 —
Raggruppamento « B »:											
Uomini aventi altre mansioni:											
Superiori al 20 anni	per 8 ore	1.320,50	1.291	[illegible]	[illegible]	1.297 —	1.257 —	1.316 —	1.275 —	1.246,50	1.257,50
	per 9 ore	1.421 —	1.389,50	1.377 —	1.373,50	1.389,50	1.324 —	1.409,50	1.361,50	1.331 —	1.347
	per 10 ore	1.513 —	1.478 —	1.464,50	1.465 —	1.483 —	1.411 —	1.501,50	1.454,50	1.416,50	1.436
Dal 18 al 20 anni	per 8 ore	1.241,50	1.214,50	1.204 —	1.198,50	1.212 —	1.155 —	1.230 —	1.191 —	1.163,50	1.174,50
	per 9 ore	1.330 —	1.301 —	1.288,50	1.286,50	1.300,50	1.238,50	1.319 —	1.277,50	1.246,50	1.261 —
	per 10 ore	1.419,50	1.386 —	1.373,50	1.374 —	1.389,50	1.324 —	1.409	1.363,50	1.329 —	1.347 —
Dal 16 al 18 anni	per 8 ore	982,50	961 —	952 —	948 —	958,50	913,50	972,50	942 —	921 —	929,50
	per 9 ore	1.049 —	1.025 —	1.015,50	1.014 —	1.025 —	976,50	1.039,50	1.006,50	982,50	994,50
	per 10 ore	1.116 —	1.090 —	1.079 —	1.079,50	1.092 —	1.039,50	1.107 —	1.072 —	1.045 —	1.059 —
Inferiori al 16 anni	per 8 ore	684 —	669,50	663,50	660,50	668 —	637 —	677,50	656,50	642 —	647,50
	per 9 ore	730 —	713,50	707,50	706 —	713,50	680 —	723,50	700,50	684 —	691,50
	per 10 ore	775 —	757,50	750,50	750 —	759,50	723 —	769 —	745 —	726,50	735 —
DONNE: *Raggruppamento* « C »:											
Infermiere patentate:											
	per 8 ore	1.181,50	1.156 —	1.146 —	1.140,50	1.153 —	1.098,50	1.170 —	1.132,50	1.107 —	1.118,50
	per 9 ore	1.258,50	1.230,50	1.219 —	1.215,50	1.230,50	1.171,50	1.243 —	1.206,50	1.179 —	1.192 —
	per 10 ore	1.336,50	1.304,50	1.292,50	1.290,50	1.307,50	1.245 —	1.316 —	1.280 —	1.250,50	1.265 —
Raggruppamento « D »:											
Donne con altre mansioni:											
	per 8 ore	1.109,50	1.085,50	1.075 —	1.070 —	1.081,50	1.031,50	1.098 —	1.063,50	1.039 —	1.049 —
	per 9 ore	1.182 —	1.155 —	1.144 —	1.142,50	1.155 —	1.099,50	1.168 —	1.134 —	1.106,50	1.120 —
	per 10 ore	1.253 —	1.225,50	1.213 —	1.214 —	1.228 —	1.169 —	1.236 —	1.205 —	1.173,50	1.190 —

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio, Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari, Perugia Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
1.367 —	1.462 —	1.344 —	1.311 —	1.297,50	1.268,50	1.241,50	1.285 —	1.186 —	1.195 —	1.148,50	1.108 —	1.049,50
1.464,50	1.562,50	1.440,50	1.405 —	1.390 —	1.360 —	1.331 —	1.378 —	1.273 —	1.281 —	1.233 —	1.190 —	1.126,50
1.561,50	1.665 —	1.537,00	1.500,50	1.482,50	1.451,50	1.420,50	1.471 —	1.360,50	1.367 —	1.318,50	1.272,50	1.202,50
1.326,50	1.417,50	1.304,50	1.272 —	1.259 —	1.230,50	1.204,50	1.246,50	1.150 —	1.159 —	1.114,50	1.075 —	1.018 —
1.420 50	1.517,50	1.397,50	1.363,50	1.348 —	1.319,50	1.291,50	1.337 —	1.235 —	1.243 —	1.196,50	1.155 —	1.092 —
1.515,50	1.616,50	1.490,50	1.456 —	1.437 —	1.408,50	1.378,50	1.427 —	1.319,50	1.326,50	1.278,50	1.235 —	1.167 —
1.165 —	1.246 —	1.146,50	1.117 —	1.106,50	1.080,50	1.058,50	1.095 —	1.011 —	1.018 —	979,50	945 —	894,50
1.248 —	1.331,50	1.228 —	1.198,50	1.184,50	1.159,50	1.135 —	1.174 —	1.086 —	1.091,50	1.051,50	1.015 —	960 —
1.330,50	1.419 —	1.310 —	1.278,50	1.263,50	1.236,50	1.211,50	1.253,50	1.160 —	1.165 —	1.123,50	1.085,50	1.024,50
964,50	1.031,50	949 —	925 —	915,50	894,50	876 —	906,50	836,50	843,50	810,50	782,50	741,50
1.033,50	1.102 —	1.016,50	991,50	980,50	959,50	939,50	972 —	898,50	905 —	870,50	840 —	794 —
1.102 —	1.175 —	1.085 —	1.058 —	1.045 —	1.023,50	1.002,50	1.038 —	960,50	964,50	930,50	898 —	849 —
1.214 —	1.297,50	1.191 —	1.156,50	1.144,50	1.114,50	1.091 —	1.128,50	1.040,50	1.048 —	999 —	964 —	918 —
1.298 —	1.388 —	1.274 —	1.238 —	1.223,50	1.193,50	1.168 —	1.210 —	1.115 —	1.123,50	1.071 —	1.034 —	979 —
1.383,50	1.479 —	1.358 —	1.320 —	1.303,50	1.272 —	1.245 —	1.289,50	1.189,50	1.199 —	1.143,50	1.104,50	1.044 —
1.133 —	1.212 —	1.112 —	1.079,50	1.068,50	1.040,50	1.018,50	1.054,50	971,50	979 —	932 —	899,50	858 —
1.215,50	1.300 —	1.193 —	1.159,50	1.146 —	1.117 —	1.094 —	1.132 —	1.044 —	1.052,50	1.002,50	968 —	916,50
1.297,50	1.387 —	1.273 —	1.238 —	1.222,50	1.194 —	1.168 —	1.211 —	1.115,50	1.125 —	1.072,50	1.036,50	980,50
897 —	959 —	879,50	854,50	845 —	823,50	806,50	834 —	768,50	774 —	737,50	712 —	675 —
958,50	1.024,50	940 —	913 —	903 —	880,50	862,50	892 —	822,50	829 —	790 —	763,50	722 —
1.020 —	1.090 —	1.000 —	972,50	961 —	938,50	917 —	950 —	875,50	883,50	842,50	814 —	769 —
625 —	668 —	613 —	595 —	589 —	574 —	562 —	582 —	535,50	540,50	514,50	496,50	471 —
666,50	713 —	654,50	635,50	628 —	612,50	600,50	621,50	578 —	577,50	551 —	531,50	502,50
709 —	757,50	696 —	675,50	668 —	652,50	638 —	660,50	609 —	615 —	587 —	566 —	535 —
1.101,50	1.153 —	1.059,50	1.031 —	1.020 —	996 —	975 —	1.009 —	930 —	937 —	897 —	865,50	820,50
1.149 —	1.230 —	1.129 —	1.098,50	1.087 —	1.062 —	1.038,50	1.073,50	991,50	1.000 —	957,50	924 —	874,50
1.220 —	1.305,50	1.198,50	1.167,50	1.153,50	1.128 —	1.103,50	1.137,50	1.054 —	1.063 —	1.016,50	952 —	929 —
1.012,50	1.083 —	992,50	963,50	953,50	929 —	1.147 —	940,50	866,50	878,50	882 —	802 —	759,50
1.078,50	1.154,50	1.056,50	1.027,50	1.016 —	990 —	969,50	1.000,50	924 —	932 —	891 —	856,50	809,50
1.146 —	1.225,50	1.122 —	1.092 —	1.079 —	1.052,50	1.029 —	1.060,50	981,50	990,50	951 —	910,50	859,50

Visto il contratto, le tabelle e gli allegati che precedono
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151250) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400